



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en
la Institución Educativa N° 56025-Marangani-Canchis.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Ccorimanya Quispe, Aurelio

ASESOR:

Dra. Wilbert Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Hugo Enriquez Romero
Presidente

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Secretario

Dr. Wilbert Zegarra Salas
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por su bendición, a mis hijos Frank Edward y Darién Miguel razones de mi vida, a mi esposa Roxana por darme amor, fuerza y aliento, a mi madre Alejandrina por su coraje y paciencia, a los maestros y estudiantes de la institución educativa N°56025 de Marangani. Mi agradecimiento eterno por sus consejos y enseñanzas.

El autor

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a la sede Cusco de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes que la integran y a la coordinadora regional la Dra. María Hilda Rozas Cáceres.

Un reconocimiento muy especial al Dr. Wilbert Zegarra Salas quien con su capacidad y conocimiento supo guiar el proceso de investigación.

A los docentes de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis, mi gratitud.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

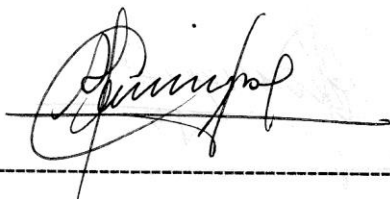
Yo, Ccorimanya Quispe, Aurelio, estudiante de la escuela profesional posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado: "Cursos Virtuales del MINEDU y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa N° 56025 de Marangani-Canchis".

Presentada en 76 folios para la obtención del grado Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual, o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo por lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busque de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2019.



Br. Ccorimanya Quispe, Aurelio
DNI 24895452

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulado: “Cursos Virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56025-Marangani-Canchis”, con la finalidad de determinar la relación entre las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	36
1.4.1. Problema General	36
1.4.2. Problemas Específicos	36
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.6.1. Hipótesis General	37
1.6.2. Hipótesis Específicas	37
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivo General	37
1.7.2. Objetivos Específicos	37
II. MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Variables, Operacionalización	40

2.2.1. Variables de estudio	40
2.2.2. Operacionalización de variables.....	41
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	42
2.4.2. Validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	43
III. RESULTADOS	44
3.1. Descripción.....	44
3.2. Resultados descriptivos por variables.	45
3.2.1. Resultados para Cursos virtuales del MINEDU	45
3.2.2. Resultados para dimensiones de Cursos virtuales del MINEDU	46
3.2.3. Resultados para Satisfacción laboral	50
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción laboral	51
3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral.....	53
3.3.1. Prueba de hipótesis.....	53
3.3.2. Prueba de Sub hipótesis	55
3.3.2.1. Correlación entre Satisfacción laboral intrínseca y Cursos virtuales del MINEDU	55
3.3.2.2. Correlación entre Satisfacción laboral extrínseca y Cursos virtuales del MINEDU	56
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	60
ANEXOS	62

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal establecer la relación que se da entre el uso de los cursos virtuales del MINEDU y la satisfacción laboral, de los docentes en la institución educativa N°56025 de Marangani-Canchis, para lo cual se implementó una investigación de carácter no experimental, siendo el diseño específico de tipo descriptivo correlacional, y por la temporalidad fue de tipo transversal, el mismo que se desarrolló sobre una población de 30 docentes que trabajan en institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis, siendo la muestra de estudio igual a la población.

Los instrumentos empleados para la recolección de datos, fueron aplicados haciendo uso de la técnica de la encuesta, siendo ellos, un cuestionario sobre Cursos virtuales del MINEDU el mismo que consta de 12 reactivos, y el cuestionario sobre satisfacción laboral que consta de 25 ítems, ambos instrumentos fueron validados y realizados en ellos la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que el Uso de Cursos virtuales del MINEDU se relacionan de forma directa con la variable satisfacción laboral, relación que queda expresada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que toma el valor de 0,573, valor que indica un nivel de correlación moderada entre las variables de estudio

Palabras Clave: Cursos virtuales, satisfacción laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was the relationship that is given, the use of the MINEDU's media and job satisfaction, teaching and educational education N ° 56025 of Marangani-Canchis, for what can be implemented in an investigation. of a non-experimental nature, the specific design being of a correlational descriptive type, and because of the temporality it was of a transversal nature, the same one that is reported on a population of 30 teachers working in the educational institution N ° 56025-Marangani-Canchis, being the sample of study equal to the population.

The instruments used for the data collection, the applied uses, the use of the survey technique, the same ones, the questionnaire about the virtual courses of the MINEDU, the same one that consists of 12 items, and the questionnaire about the job satisfaction that consists of 25 items, both instruments were validated and performed on them Cronbach's alpha reliability test.

The information is related to the variable of job satisfaction, the relationship that is expressed through the Spearman correlation coefficient, which takes the value of 0.573, a value that indicates a moderate level of correlation between the study variables.

Keywords: Virtual courses, job satisfaction

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Es conocido que el rol del docente es imprescindible en los procesos educativos y su presencia es trascendental si se quiere mejorar la calidad de la educación y en particular de los aprendizajes de los estudiantes, es en este contexto que importancia el teniendo revalorar la carrera docente y para ello es importante el cumplimiento de los objetivos de los sistemas educativos, en el Perú se ha definido la revaloración de la profesión docente como parte de otros ejes de la reforma educativa y ello implica el desarrollo de políticas que permitan la incorporación de docentes a una práctica de calidad de un compromiso ético es por eso que se deben hacer los esfuerzos necesarios para poder asegurar desarrollo profesional adecuado, en este sentido el Ministerio de Educación MINEDU, ha ido incrementando cursos de capacitación virtual para los docentes y tomando medidas que permitan lograr que el docente tenga una mejor capacitación en forma permanente es así que se crea la Dirección general del desarrollo docente, para ocuparse del tema del desarrollo docente e incrementar y fortalecer políticas docentes.

Es dentro de este contexto que el Ministerio de Educación y la UNESCO, incrementaron un programa de capacitación virtual que denominaron el programa de actualización docente indica y posteriores programas virtuales de capacitación y actualización docente, todo ello a partir del 2013, si bien es cierto hubieron logros importantes, también es cierto que tuvieron dificultades grandes en su implementación y uso, en especial referido al efecto que tiene la tecnología en el proceso de aprendizaje, en la administración de los tiempos de los docentes y los recursos con que cuenta. Si bien es cierto el programa de educación a distancia y los cursos que incrementa el MINEDU en forma virtual, fueron del agrado de muchos docentes, también es cierto que el acceso a los mismos aún es limitado, puesto que existen muchos docentes que no cuentan con los recursos tecnológicos para poder acceder a dichos cursos como por ejemplo no cuentan con computadoras personales, acceso a Internet que es una de las principales limitantes, pues muchos de los docentes

no tienen este servicio en su casa por ser de un costo muy elevado para sus ingresos, así como de una falta de capacitación en el manejo de recursos tecnológicos, muchos docentes acusan dificultades para poder integrar relacionarse con los recursos de información y comunicación, todo ello lleva en muchos casos a una poca satisfacción en el trabajo docente porque el docente se ve ante la impotencia de poder utilizar recursos que el ministerio muchas veces le pide, exige, pero que sin embargo no hace los modos necesarios para poder capacitar a los docentes en el uso de tecnologías de información, es por ello que surge el interés por analizar la relación que existe entre los cursos que son dados por el Ministerio de Educación en forma virtual y la satisfacción de los usuarios que en este caso son los docentes.

En particular en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis, se tiene que existe un gran interés por parte de los docentes, por participar en los cursos virtuales que organiza el ministerio de educación, sin embargo existe poca difusión de los mismos, y en algunos casos muchos de los docentes consideran que el proceso de ingreso y seguimiento en el curso es un tanto dificultoso, y en otros casos ocupó mucho tiempo docente quien cuenta con poco tiempo disponible para poder acceder a una capacitación virtual, en muchos casos los cursos demandan mucho tiempo, es por ello que la presente investigación se desean analizar la correlación que existe entre dichos cursos virtuales y la satisfacción de los docentes tanto en el campo de la satisfacción laboral interna, el aspecto de la satisfacción laboral externa, los resultados de la misma han de servir como punto de reflexión para poder transmitir las necesidades y ajustes que se requieren en la relación de estos cursos virtuales que organiza el ministerio de educación, y que tiene por propósito que la mayor cantidad de docentes puedan participar de forma activa en sus cursos logrando así llegar de manera más eficaz a los distintos lugares y rincones que tiene el pelo, y que en muchos casos se constituye en la mejor manera de acceder a un curso virtual y de calidad en línea.

1.2. Trabajos previos

Alonso y Matta (2011) Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del Centro Internacional de Agricultura Tropical CIAT-año 2010.

Investigación presentada a la Universidad del Valle en Palmira y cuyo propósito fue el de determinar si la capacitación se relaciona con la satisfacción laboral e los colaboradores, así como en su aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, siendo el diseño de tipo observación correlacional y de acuerdo a su relación temporal transversal. La población de estudio los trabajadores del Centro Internacional de Agricultura Tropical de la que se extrajo una muestra de 56 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar los datos y a partir de ellos se realizó el análisis de la información con ayuda del estadístico Chi cuadrado de Pearson.

Los resultados de la investigación muestran que existe relación directa entre las variables capacitación y las variables satisfacción laboral, desarrollo de carrera y aprendizaje, sin embargo, se obtuvo que no existe una correlación significativa entre las variables capacitación y desempeño.

Martín (2012), realizó la investigación titulada La satisfacción del usuario en la enseñanza virtual: El caso del sistema universitario Andaluz.

La investigación tuvo objetivo central realizar un análisis de los factores que se relacionan o influyen en la satisfacción de los alumnos que cursan asignaturas on-line en las universidades andaluzas.

La investigación que se desarrolla en un diseño descriptivo explicativo, muestra entre sus conclusiones que en la universidades andaluzas de manera paralela al sistema presencial vienen teniendo fuerte impacto el uso de los cursos virtuales por parte de los estudiantes, ello conlleva a que siete universidades de la zona sean evaluadas en cuanto a la calidad de los cursos que brindan en forma virtual, y como resultado de tal evaluación se tiene que son tres componentes principales que influyen en la percepción y valoración

que los estudiantes tienen de los cursos, como son: El diseño y los contenidos de los cursos, aspectos valorados también en este aspecto son la planificación y evaluación de los mismos; por otro lado muy importante es la herramienta tecnológica que emplean los cursos, en especial se valora que los materiales sean atractivos y de buena calidad, así como la facilidad a su acceso; finalmente se da mucho valor a la interacción que se tiene entre el estudiante, el administrador del curso y los docentes encargados del mismo, no olvidemos que en este punto es muy deseado el contacto por parte del usuario con el profesor y sus compañeros.

También se pudo evidenciar diferencias en la percepción de la calidad de los cursos en función del género, siendo las mujeres las que muestran una mayor valoración global que los varones hacia la modalidad e-learning.

Aguilar (2014) desarrollo la investigación titulada Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de Internado estomatológico de la Facultad de odontología de la Universidad de San Martín de Porres.

La investigación se realiza con el objetivo de evaluar la influencia que las aulas virtuales tienen en el aprendizaje por competencias de los estudiantes de la asignatura de internado de estomatología, de la Universidad de San Martín de Porres, para lo cual se desarrolló una investigación basada en un diseño experimental, de tipo cuasi experimental.

Entre las conclusiones a las que se arriba en la investigación se tiene el uso de aulas virtuales incide de manera significativa son el aprendizaje por competencias y ello se pudo comprobar por el mejoramiento en el aprendizaje por competencias pues se pudo evidenciar que en el grupo experimental se dio un incremento significativo en el porcentaje de los alumnos aprobados en contraste con el del grupo control en el que no se registró un incremento significativo.

Por otra parte, se concluye que la falta de uso de aulas virtuales por parte de muchos estudiantes se debe a la poca presencia de docentes en las sesiones de chat y foros, así como a los contenidos que son poco actualizados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Cursos virtuales y educación en línea

Inicialmente, la educación en línea se usó para complementar los requisitos existentes en el aula, por ejemplo, el profesor publicó una tarea en línea, el estudiante la presentó en línea, visualizó los horarios de las clases, las calificaciones, pagó tarifas y mucho más, pero con el tiempo, las clases en línea se han convertido principal forma de interacción e información debido a la cantidad de ventajas que posee y sus estándares y valores cada vez mayores. Los estudiantes que opten por tomar cursos en línea pueden obtener títulos de licenciatura, maestría o doctorado.

Cada vez más personas recurren a la educación en línea debido a sus beneficios sobre la educación tradicional y lo más importante es la flexibilidad para tomar clases en cualquier momento y lugar.

Permite que los profesionales que trabajan o las personas que tienen un horario de trabajo agitado obtengan un título. Un estudio reciente también muestra que hay un aumento gradual en el rendimiento de los estudiantes que van a la educación en línea sobre la educación tradicional y la razón más importante para ello es la accesibilidad interactiva y fácil de la misma.

Sin embargo, todavía hay muchos estudiantes y profesores que tienen poca experiencia con el aprendizaje en línea y se sienten incómodos con la idea general y prefieren el campus.

La educación en línea consiste esencialmente en tomar cursos presentados en Internet, el estudiante solo necesita obtener los detalles de inicio de sesión, iniciar sesión con la información y luego estudiar las notas o también puede asistir a la conferencia en línea presentada por el instructor. Estas conferencias pueden tomarse sincrónicamente (en tiempo real) a través de cámaras web y salas de chat, o de forma asíncrona a través de correo electrónico y foros de discusión o videos grabados.

La tecnología de la cámara web es bastante nueva en comparación con los videos grabados. Muchas escuelas secundarias, colegios y universidades ofrecen cursos en línea y programas de grado para estudiantes de

aprendizaje a distancia y profesionales que trabajan. Las universidades ofrecen este tipo de servicios para seguir siendo populares entre los estudiantes que enfrentan problemas para asistir a clase. Al tomar cursos a través de Internet, puede ahorrar dinero en los costos universitarios típicos, como alojamiento y comida, tener un horario flexible, trabajar a su propio ritmo y tomar clases que no están disponibles en las cercanías.

También existen programas combinados, que combinan cursos tanto en clase como en línea.

Los estudiantes solo necesitan consultar en línea los cursos disponibles y determinar qué suites son las mejores según sus necesidades y requisitos, y elegir el curso que mejor se ofrece.

Como todo el mundo está haciendo todo lo posible para ir verde y sin papel. Con este motivo, los institutos de educación también desempeñan su papel y actúan como una parte responsable de la sociedad ofreciendo educación en línea.

Evolución de la educación en línea

El concepto de educación en línea comenzó casi al mismo tiempo que Internet se generalizó. Con el mundo entero transformándose en computadoras, el sistema educativo también permaneció intacto. Al principio, algunos debatieron la efectividad de la educación en línea.

Sin embargo, en comparación con el campus, a medida que las tecnologías avanzadas y los estudios empíricos verificaron los beneficios educativos de dichos programas, más escuelas aprovecharon Internet.

Comenzó cuando el profesor le pidió que enviara la tarea a través de Floppy, CD's, pen drive donde solían calificar la tarea y luego devolver el dispositivo. Posteriormente, el proceso de presentación comenzó a realizarse en línea. Los estudiantes recibieron cuentas donde pueden enviar sus tareas. Lenta y lentamente se extendió a horarios en línea, información en línea y calificaciones.

El aula tradicional no atrae a todos. A muchos estudiantes no les gusta asistir a la educación primaria debido a la misma rutina de sentarse en clase, escuchar al profesor durante una hora y preocuparse por los exámenes, pruebas y asignaciones de tareas con regularidad.

Las universidades en línea han seguido este modelo porque entienden que las personas son diferentes y aprenden de diferentes maneras. Aparte de la flexibilidad, los cursos en línea se configuran para que los estudiantes puedan aprender a su propio ritmo.

Los informes en realidad han sugerido que muchos estudiantes no se sienten cómodos en un aula. Después de unos minutos, se desvían hacia algo u otro y esperan a que la clase termine pronto. Además de la inquietud de estar en un aula abarrotada, se sentían abrumado debido a la presión diaria. A diferencia de las escuelas en un sistema de término tradicional, las universidades en línea tienen un horario único. Si un futuro estudiante decide inscribirse en una institución tradicional, es posible que tenga que esperar meses para que se complete el plazo actual antes de que comience el siguiente. Con las universidades en línea, las clases generalmente comienzan una vez cada cinco semanas, durante todo el año. Si un estudiante es admitido en una universidad en línea justo después de que hayan comenzado las clases, solo tendrá que esperar unas semanas antes de la próxima sesión. Además, debido a que las clases comienzan cada cinco semanas, los estudiantes no tienen que preocuparse por no cumplir con los plazos de entrega de la solicitud o las clases completamente reservadas. En la escuela tradicional solo hay un cierto número de estudiantes que pueden inscribirse en una clase dependiendo de la capacidad del aula. Las universidades en línea ofrecen muchos.

Debido al cambio constante en el mundo, los cursos deben actualizarse periódicamente y también se deben agregar nuevos cursos. Las escuelas tradicionales pueden tardar meses o años en agregar cursos vitales para las necesidades actuales, mientras que la flexibilidad de las universidades en línea permite que los cursos

Ser actualizado en cuestión de días o semanas.

En el pasado, los adultos que trabajaban no podían avanzar en sus carreras debido a limitaciones de tiempo, horas extraordinarias, viajes de negocios y el cuidado de las familias. La educación en línea elimina esas limitaciones de tiempo al ofrecer una experiencia de aprendizaje completamente virtual. Trabajando

los adultos ahora pueden continuar su educación, obtener títulos universitarios más altos y ganar más dinero asistiendo a cursos que se realizan principalmente a través de Internet.

También es un gran éxito entre las mujeres trabajadoras que desean obtener educación superior pero no pueden hacerlo debido a la familia dependiente. Para algunos, la razón real de ir a la escuela en línea es que la escuela física puede estar lejos o fuera de su alcance dependiendo

en la ubicación física. Dejando a un lado toda la necesidad, la educación en línea también ayuda mucho a mantener el medio ambiente limpio, ya que se ahorra gran cantidad de Gas, ya que los estudiantes no necesitan viajar a su escuela y también ayudan al flujo de tráfico.

Al final, todos son muy conscientes de la economía fluctuante. Cuando la economía cae, la mayoría de la gente trabajadora tiende a aumentar su nivel educativo, de modo que una vez que la economía ha vuelto a ser más alta, pueden utilizar su conocimiento y obtener beneficios de ella.

La mejor opción en este momento tan difícil es ir a algunos cursos en línea que pueden terminarse rápidamente y los estudiantes también pueden obtener algún tipo de certificación.

Uso del portal online

El centro de cualquier educación en línea es un sitio web o portal a través del cual los estudiantes pueden enviar su solicitud y solicitar el curso que les interesa. Cada vez que se envía una nueva solicitud al sistema, el consejero de admisión recibe una notificación por correo electrónico. Un consejero de admisión (AC) revisará la solicitud del estudiante y se comunicará con el estudiante en caso de que necesite más información de ellos. Una vez que se aprueba la solicitud del estudiante, están listos para comenzar con sus respectivas clases.

A cada estudiante se le da un detalle de inicio de sesión que utilizan para acceder a sus clases y esto actúa como una plataforma común donde los profesores pueden interactuar con sus estudiantes. También puede contener funciones de chat, sistema de mensajería privada y foro para analizar sus opiniones de forma individual.

comunicación que permite a los estudiantes comunicarse con el instructor y con otras personas que también están tomando la clase. La mayoría de los portales en línea también cuentan con un área de notificación que es visible para el estudiante cada vez que inician sesión. Esta notificación ayuda al instructor o al organizador a compartir información con los estudiantes.

Muchos portales también contienen una sección de descargas desde donde los estudiantes pueden descargar suplementos de clase, audios o video conferencias del instructor y otro material útil.

Enviar y recibir asignaciones en línea

El instructor publica las tareas en el área de notificación o en un hilo dedicado del foro del portal en línea. Las clases en línea tendrán un programa de estudios y un área de notificación que se actualizará cada vez que se publiquen nuevas asignaciones, lo que brindará a los estudiantes una referencia fácil para asegurarse de que no se hayan perdido ninguna publicación nueva. Las asignaciones se pueden enviar al instructor a través de una dirección de correo electrónico personal o a través de una bandeja de entrada segura integrada en el propio sistema.

Participación en clase

Muchas universidades en línea utilizan chats grupales y foros en línea para la interacción de estudiantes e instructores que normalmente tendrían lugar en las universidades tradicionales. En algunas universidades en línea hay restricciones de la cantidad mínima de mensajes en el foro o la cantidad de
Es posible que se requiera que una vez que haya iniciado sesión y leído el libro en línea para obtener una calificación de participación en clase. Este tipo de restricciones las establece principalmente el instructor en función de su estilo de enseñanza en línea preferido. Por lo tanto, no podemos generalizar que cada clase en línea tiene este tipo de restricciones.

Clases en línea con componentes físicos

Aunque muchas oportunidades de educación en línea les permiten a los estudiantes completar todos sus cursos en línea, algunas clases también pueden tener componentes físicos adjuntos. Estos componentes pueden

incluir trabajo de laboratorio o tiempo de taller requerido, viajes en grupo o conferencias específicas a las que se requiere que asistan en persona.

El actor más importante de toda educación en línea es el estudiante, antes de que estos estudiantes comiencen las clases en línea que muchos institutos en línea los llaman prospectos. Segundos viene el asesor de inscripción (EA) o AC, ellos guían a los prospectos para elegir el curso adecuado y ayudan a cerrar la brecha entre los prospectos y la escuela en línea. Cada uno de los prospectos está asignado a uno de los EA y ese EA ayuda al estudiante con respecto a cualquier problema relacionado con el curso. Una vez que el alumno inicia sesión en el aula, interactúa con el instructor si lo desea. El instructor ayuda al alumno en los problemas relacionados con el material del curso. Los instructores también califican la tarea y el examen de los estudiantes y publican actualizaciones periódicas y notificaciones importantes en línea.

Funcionamiento de los cursos virtuales

En primer lugar, este sistema de educación en línea hace que los estudiantes busquen información sobre títulos universitarios de terceros con los que la educación en línea tiene vínculos y la obtiene en algún formato, a veces, un servicio web también se utiliza para realizar el envío de datos. Esta tercera parte

distribuye esta información a todo el sistema educativo en línea con el que están vinculados. En esta etapa, a los estudiantes se les llama prospectos, después de recibir los datos, los EA comienzan a comunicarse con los prospectos. Después de llamar y confirmar las credenciales de los prospectos, se les pide a los estudiantes que

inscríbase. Se les pide a los estudiantes que se inscriban en los cursos apropiados a través de algún portal en línea.

A través del portal en línea, el estudiante debe proporcionar toda la información detallada. Una vez que se completa el proceso de registro y se acepta a los estudiantes en el programa, comienza el trabajo real.

La interacción es siempre un componente clave en cualquier experiencia de aprendizaje, y esto se ha convertido en uno de los constructos más generalizados en la educación en línea. De hecho, existe una creencia entre

muchos a quienes les gusta la educación en línea que la educación en línea proporciona una característica de interacción que está ausente en el aula tradicional. Esta interacción generalmente se crea a través de correos electrónicos y salas de chat. A diferencia de las aulas tradicionales, donde los estudiantes enfrentan dificultades para encontrar tiempo para ir a la clase e interactúan con los profesores u otros estudiantes para poder tareas completas, la educación en línea permite al estudiante interactuar siempre que lo deseen a su propio nivel de comodidad. Se está utilizando tecnología de alto nivel en la educación en línea que ayuda a realizar esta interacción fácilmente de forma síncrona o asíncrona.

Los estudiantes comienzan su trabajo de curso iniciando sesión en el aula en línea. A cada estudiante se le asignará un nombre de usuario y una contraseña únicos para iniciar sesión en el aula. Una vez que estén en su aula requerida, aprenderán leyendo tareas, haciendo preguntas y recibiendo comentarios del instructor. Algunos cursos incluso ofrecen foros y / o salas de chat donde los estudiantes pueden reunirse, con o sin el instructor, para hablar sobre las tareas. Finalmente, los estudiantes son calificados en tareas asignadas, proyectos finales y resultados de exámenes.

El chat en línea puede consistir en escribir, escuchar y ver, en otras palabras, el audio y el video pueden incorporarse en el chat en línea.

Algunos de los Institutos en línea le permiten al instructor usar una pizarra, presentaciones en PowerPoint y clips de audio, video y películas. Diferentes programas requieren diferentes niveles de conocimiento de computadoras y / o Internet.

Por lo tanto, es vital que los estudiantes se tomen el tiempo para hablar con instructores potenciales, estudiantes universitarios anteriores e incluso con el departamento de tecnología informática para comprender mejor los métodos de enseñanza y la tecnología utilizada.

Los instructores en línea, como aquellos que imparten cursos tradicionales, traen a sus cursos sus propias experiencias personales, objetivos de enseñanza y metodologías preferidas. Además, la tecnología y el apoyo técnico de la institución también influyen en las experiencias de aprendizaje.

Algunos cursos están enfocados en texto y contenido, mientras que otros cursos enfatizan más habilidades técnicas e interacción con la tecnología.

Si los estudiantes no se toman el tiempo para entender cómo se diseñan los cursos, podrían terminar en una clase demasiado avanzada tecnológicamente y sufrir académicamente. Después de que el estudiante comienza la clase que necesita para mantener cierta asistencia, algunas de las escuelas en línea abandonan al estudiante. Si no se cumple cierta asistencia requerida. Así que el estudiante siempre debe tener cuidado y debe mantener un registro de la asistencia. En realidad, parte del sistema en línea realiza un seguimiento del aprendizaje de los estudiantes mediante el seguimiento del número de páginas visitadas, ya que puede haber estudiantes inteligentes que simplemente se sientan en línea y abren otras ventanas. En su mayoría, el estudiante también debe presentar cierto número de tareas y al final del curso o en un intervalo regular y puede tener un examen final.

Comparación entre los cursos virtuales y los tradicionales

La educación en línea, también conocida como aprendizaje a distancia o e-learning, la razón por la cual la educación en línea se diferencia de la educación tradicional es:

1. No se requiere que los estudiantes visiten un aula real y escuchen a un instructor cara a cara.
2. Tampoco tienen que sacar impresa de su asignación para las presentaciones.
3. Solo necesitan subir sus tareas y también pueden dar exámenes en línea.
4. En algunos de los sistemas de educación en línea, es posible que deba iniciar sesión en un momento específico, lo que significa que su clase podría tener un horario fijo, y su profesor y usted deben iniciar sesión al mismo tiempo.
5. En este tiempo, puede compartir lo que el profesor está enseñando a través de conferencias de voz y video. La función más común utilizada en la educación en línea es el correo electrónico (correo electrónico) que permite a los estudiantes y maestros enviar mensajes entre sí. Además, la mayoría de las redes también ofrecen capacidades de conferencia que les permiten a los participantes conducir discusiones de varias personas, ya

sea en tiempo real (a menudo llamadas "chats") o en forma retrasada (asíncrono).

6. Aprender y enseñar en línea es muy diferente a una experiencia tradicional en el aula (incluso cuando se usa como parte de una clase convencional). Dado que la mayoría de la comunicación se realiza a través de mensajes escritos (o archivos), la habilidad de escritura y la capacidad de poner pensamientos en palabras son de suma importancia. Las personas que tienen habilidades de escritura deficientes pueden estar en desventaja en un entorno en línea.
7. En su mayoría, no hay exámenes de ingreso antes de obtener la admisión en estas clases de grado en línea, el único requisito es que los estudiantes tengan un título de escuela secundaria. Se ofrecen múltiples cursos de diversas áreas que van desde licenciatura hasta maestría y también estos títulos tienen valor a partir de otras escuelas.
8. No se requieren profesores, solo si el estudiante tiene algunas dudas, entonces pueden ponerse en contacto con el profesor y luego pueden comunicarse uno a uno.
9. La educación en línea ofrece muchos cursos, como la arquitectura, que no se pueden completar completamente fuera del campus, por lo que la educación en línea se apoya realizando algunas de las conferencias en el campus.
10. La mayoría de las veces, el alumno siente que le falta poco tiempo para asistir a clase e interactuar con el profesor u otros alumnos para terminar las tareas.

Ventajas de la educación online

La educación en línea es realmente acerca de la conveniencia de los estudiantes. Los estudiantes pueden registrarse, trabajar en las tareas y entregarlos cuando sus horarios lo permitan, no cuando la fecha límite lo indique. Ciertamente, nunca puede culpar al plan de estudios de la universidad porque la mayoría de los programas de educación en línea son completados por los estudiantes a su propio ritmo.

La educación en línea significa que los estudiantes ya no tienen que:

1. Dejar su trabajo actual para asistir a la universidad.

2. Tomar un tiempo libre del ajetreado horario de trabajo para asistir a un curso específico de su interés
3. Las madres no tienen que encontrar una niñera.
4. La mayoría de las mujeres embarazadas tienen que tomarse un año para volver a las universidades, y una vez que pierden el contacto, no quieren volver a la universidad. Al continuar con la educación en línea, se mantienen en contacto con los estudios.
5. Si se encontró con un accidente y necesita tiempo para recuperarse y el médico le aconseja que se quede en casa, en este momento no querrá quedarse en casa durante meses y no hacer nada. Definitivamente preferirías tomar algunos cursos en línea.
6. Pase horas en el tráfico en hora punta o conduzca de 20 a 50 millas hasta la universidad más cercana.
7. Pases preciosos minutos buscando un espacio de estacionamiento en la universidad y sus alrededores, ya que la tarifa de estacionamiento tampoco es menor en estos días.
8. Malgastar unos minutos más caminando de una clase a otra. Las ventajas incluyen:
9. Así que no se inscribió en una de sus clases favoritas en la escuela ahora, debe esperar hasta que termine el semestre, pero en el sistema en línea se ofrecen todos los cursos todos los meses para que no tenga que esperar seis meses.
10. El aprendizaje en línea brinda a las personas la oportunidad de tomar clases a su gusto, incluso desde su hogar. Esto significa que puedes trabajar en tus clases según tu horario.
11. Puedes trabajar en las tareas siempre que tengas tiempo libre.
12. Por otro lado, la educación en línea tampoco es completamente libre en su agenda.
13. Aquellos que tienen menos tiempo libre a menudo se quejan de no poder completar su tarea a tiempo. No asuma que con las clases en línea no tiene que trabajar mucho. Las clases en línea solo te dan libertad y flexibilidad para hacer la tarea.

14. Las clases en línea todavía tienen fecha límite y fechas de vencimiento. No puedes simplemente registrarte en una clase y asumir que puedes terminarla cuando quieras. Siempre debe seguir un horario para tener éxito en el curso en línea
15. Todavía puedes mantener una vida regular. Aprendizaje en línea significa que todavía puede trabajar un trabajo de tiempo completo. Puede ir a trabajar en la mañana y puede trabajar en la tarde y puede ir a través de las clases en línea en la noche.
16. Estás trabajando y prefieres tomar clases nocturnas; ¿Qué pasa si tu trabajo requiere que te mudes al extranjero con mucha frecuencia? En este caso es posible que tengas que abandonar la idea de estudiar. No si quieres tomar clases online. Como solo necesitas conexión a internet para usar el aula online.
17. Ahorra mucho gas y dinero.
18. Acceso a recursos: enlaces a recursos en línea, incluidas personas interesantes y actualización de estos recursos.
19. Evaluación y comentarios en línea: comentarios válidos, confiables, fáciles de usar, receptivos y rápidos, fáciles de descargar y enviar en línea.
20. Incremento en las habilidades de TI: la oportunidad de usar y extender las habilidades de TI existentes.
21. Interacción con otros estudiantes: en línea y otras tecnologías y enfoques que apoyan y promueven las interacciones entre los estudiantes, así como entre el profesor y los estudiantes.
22. Comunicación: procesos que fomentan el aprendizaje cooperativo y autodirigido por parte de los propios alumnos, así como el aprendizaje dirigido por el maestro.
23. Facilidad de uso: procesos y características de diseño que evitan problemas como confusión, tiempo de descarga excesivo de recursos y otra información, aprendizaje poco claro
24. Estructuras y coste excesivo para el alumno.
25. Recursos de aprendizaje y materiales de evaluación bien diseñados, interactivos y actualizados, que utilizan el inglés sencillo, conciso y claro.

26. Los estudiantes con discapacidades físicas pueden aprovechar al máximo la educación en línea.
27. Con la educación en línea, todo está en línea, desde el material de su aula hasta sus tareas para su examen. Esto ha contribuido mucho para que el periódico mundial sea gratis.
28. Además de estos, la educación en línea para ser los mejores está ofreciendo una serie de beneficios / descuentos para los estudiantes, como descuentos militares, descuentos para veteranos, descuentos corporativos, ejército / marina, etc.
29. Hay muchos estudiantes cuyo sueño es estudiar en las mejores universidades, pero debido a las calificaciones pasadas, son rechazados. Todas las grandes universidades están abiertas para cursos en línea y no ponen tantas restricciones para ingresar. De esta manera el aspirante a estudiante también puede cumplir sus sueños.

Desventajas de los cursos virtuales

Cada persona es diferente. Y como todos somos individuos únicos, todos tenemos distintos métodos de aprendizaje que nos ayudan a completar nuestras actividades educativas. Algunos de nosotros aprendemos mejor a través del material en línea, mientras que otros tienen excelentes recuerdos y encontramos que la lectura de libros de texto les ayuda mejor. Si va a gastar su valioso tiempo y su dinero duramente ganado para obtener una educación, entonces querrá asegurarse de aprender con los mejores métodos posibles. Una tendencia creciente para continuar con la educación superior hoy en día es a través del aprendizaje en línea.

Las ventajas de la educación en línea pueden convertirse en desventajas si usted no es el candidato adecuado para la educación en línea. La flexibilidad de planificar su propio horario en la educación en línea podría ser una desventaja para usted si usted es un tipo de persona que no puede administrar

Tu tiempo probablemente entre tu trabajo, tu familia y tu estudio. Inicialmente, puede que te atraiga la idea de sentarte y estudiar en una postura relajada en casa. ¿Qué pasa si no puede administrar el tiempo y no puede seguir el cronograma si no se impone? Si usted es este tipo de persona, un plan previo

el horario puede ajustarse bien a usted, dejándose estudiar a su propio ritmo con su propio horario puede hacer que no complete su programa de grado.

Como la mayoría de los materiales de aprendizaje en línea están en formato de texto, si no se siente cómodo con este formato y prefiere escuchar la conferencia en lugar de leerla. Entonces, se convertirá en la desventaja para usted y usted debe reconsiderar su decisión antes de elegir la educación en línea para ser su canal de búsqueda de títulos.

¿Eres capaz de comunicarte bien a través de chats y foros de discusión? Debe comprender que estos medios son los canales de comunicación clave en el entorno de aprendizaje en línea y debe poder adaptarse a ellos, de lo contrario, se convertirá en una desventaja para usted.

Aparte de todo lo anterior, hay algunas desventajas más que he tratado de incluir:

Cursos limitados disponibles. No todos los cursos de pregrado y posgrado se ofrecen a través de la educación en línea. Debido a la falta de conocimiento y experiencia el creador de

La educación en línea no pudo proporcionar todos los cursos en línea.

Cursos de fraude. Muchos cursos en línea no están acreditados y, por lo tanto, no son válidos. Existen numerosos institutos en línea que no están acreditados por agencias gubernamentales.

Cuidado con estos institutos.

No hay interacción. Hay casi cero por ciento de interacción que se mantiene entre el estudiante y el profesor, lo que a veces se necesita. No estás en un aula y no tienes la oportunidad de escuchar preguntas y discusiones de otros estudiantes. Esto no siempre es un problema, dependiendo del tema del curso de educación en línea en el que está

tomar, pero podría ser un factor importante para decidir si una educación en línea es la mejor opción cuando se buscan oportunidades para aprender nuevas habilidades o para obtener una nueva capacitación. Definitivamente hay cursos que requieren una comunicación continua y

La orientación del profesor y por lo tanto no es muy exitosa en la educación en línea.

Sin fuerza motriz. Cuando va a la sala de clase tradicional, se ve obligado a mantenerse al día con el programa de asignaciones de su instructor o el riesgo es que no apruebe el curso. Hay un tipo de competencia que se desarrolla entre los estudiantes y trabajan duro para desempeñarse mejor. Pero con la educación en línea no hay nadie que verifique tu progreso. Como tu

no sabe quién más está tomando el curso, no siente la competencia.

No hay orientación sobre la gestión de horarios. Después de asistir a un aula de tradición, realmente aprendes cómo administrar el tiempo. Usted sabe qué tarea necesita cuánto tiempo y sabe con cuánta anticipación debe prepararse. Pero en el sistema en línea lo tomas poco a la ligera y realizas la tarea a tu propia conveniencia.

Dependencia tecnológica. Lo más importante que se requiere para que un estudiante asista a una clase en línea es una computadora y una conexión a Internet. Sin embargo, las personas en áreas regionales y remotas todavía no tienen acceso a este producto. A pesar de que la educación en línea se adapta mejor a ellos, es bastante caro para ellos comprar una computadora. Esto crea una dificultad en la que un estudiante no puede consultar o discutir un problema técnico que se le ocurrió, ya que no puede encontrar a nadie de su área.

Difícil transferir los créditos. Tenga cuidado si planea transferir sus créditos de cursos en línea al programa de estudios existente o futuro. La mayoría de las escuelas grandes no aceptan los créditos obtenidos por la educación en línea. Aislamiento de compañeros de clase. Algunos de los estudiantes disfrutaban estudiando en el aula con amigos y les encanta interactuar y discutir sobre los problemas relacionados con el trabajo del curso. Esos tipos de estudiantes podrían tener problemas si piensan en cursos en línea.

Las capacidades de escucha se efectúan. Los buenos oyentes son siempre buenos oradores cuando usted se sienta y escucha al profesor, todos sus sentidos trabajan juntos y contribuyen a aumentar el nivel de su comprensión. Mientras esté sentado en su casa y simplemente esté leyendo material en línea, es posible que no use todos sus sentidos.

Satisfacción laboral, una aproximación conceptual

Debido a la popularidad de la satisfacción laboral en el campo de la psicología ocupacional y organizacional, varios investigadores y profesionales han proporcionado sus propias definiciones de lo que es la satisfacción laboral. Sin embargo, las dos definiciones más comunes describen la satisfacción laboral como: "el estado emocional placentero que resulta de la evaluación de su trabajo o el logro de los valores de su trabajo (y" la medida en que a la gente le gusta (satisfacción) o no le gusta (insatisfacción) sus trabajos.

En general, la mayoría de las definiciones cubren el sentimiento afectivo que un empleado tiene hacia su trabajo. Este podría ser el trabajo en general o sus actitudes hacia aspectos específicos del mismo, tales como: sus colegas, salario o condiciones de trabajo. Además, la medida en que los resultados del trabajo cumplan o superen las expectativas puede determinar el nivel de satisfacción en el trabajo. Sin embargo, la satisfacción laboral no se trata solo de cuánto disfruta un empleado del trabajo. Taber y Alliger (1995) encontraron que cuando los empleados de un instituto educativo estadounidense calificaban cuánto disfrutaban las tareas individuales dentro de su rol, sus puntajes se correlacionaban moderadamente con la satisfacción con el trabajo en sí y se asociaban (aunque de manera débil) con la satisfacción laboral global. Taber y Alliger (1995) también encontraron que otras medidas (como el nivel de concentración requerido para el trabajo, el nivel de supervisión y la importancia de la tarea) no tuvieron ningún impacto en la satisfacción. Este estudio demuestra que el disfrute acumulado de las tareas laborales se suma a la satisfacción general con el trabajo. Sin embargo, la baja relación sugiere que otros factores, además del disfrute, contribuyen a que los empleados se sientan satisfechos en el trabajo.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Las teorías sobre la satisfacción laboral se superponen con las teorías que explican la motivación humana. Las teorías más comunes y prominentes en esta área incluyen: la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow; La teoría motivadora-higiénica de Herzberg. el Modelo de Características del Trabajo; y el enfoque disposicional. Estas teorías se describen y discuten a continuación.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades

Aunque se conoce comúnmente en la literatura sobre motivación humana, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow fue una de las primeras teorías en examinar los contribuyentes importantes para la satisfacción laboral. La teoría sugiere que las necesidades humanas forman una jerarquía de cinco niveles que consta de: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y auto actualización. La jerarquía de necesidades de Maslow postula que hay necesidades esenciales que deben satisfacerse primero (como las necesidades fisiológicas y de seguridad), antes de que se puedan satisfacer necesidades más complejas (como la pertenencia y la estima).

La jerarquía de necesidades de Maslow fue desarrollada para explicar la motivación humana en general. Sin embargo, sus inquilinos principales son aplicables al entorno laboral y se han utilizado para explicar la satisfacción laboral. Dentro de una organización, la compensación financiera y la atención médica son algunos de los beneficios que ayudan a un empleado a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas. Las necesidades de seguridad pueden manifestarse cuando los empleados se sienten físicamente seguros en su entorno laboral, así como la seguridad en el trabajo y / o tienen estructuras y políticas adecuadas de la empresa. Cuando esto se satisface, el empleado puede centrarse en sentirse como si pertenecieran al lugar de trabajo. Esto puede venir en forma de relaciones positivas con colegas y supervisores en el lugar de trabajo, y si se sienten o no como parte de su equipo / organización. Una vez satisfecho, el empleado tratará de sentirse valorado y apreciado por sus colegas y su organización. El paso final es donde el empleado busca auto-actualizarse; donde necesitan crecer y desarrollarse para convertirse en todo lo que son capaces de llegar a ser. Aunque podría verse como algo separado, las progresiones de un paso al siguiente contribuyen al proceso de auto actualización. Por lo tanto, las organizaciones que buscan mejorar la satisfacción laboral de los empleados deben tratar de satisfacer las necesidades básicas de los empleados antes de avanzar para abordar las necesidades de orden superior. Sin embargo, más recientemente, este enfoque se está volviendo menos popular, ya que no tiene en cuenta el proceso cognitivo del empleado y, en general, carece de evidencia de

respaldo empírica. Además, otros han encontrado fallas en la etapa final de la auto actualización. La falta de una definición clara y la comprensión conceptual de la autorrealización, junto con la dificultad de medirla, hace que sea difícil medir cuál es el objetivo final o cuándo se ha logrado.

Teoría motivacional de Herzberg

La teoría motivadora-higiénica de Herzberg sugiere que la satisfacción laboral y la insatisfacción no son dos extremos opuestos del mismo continuo, sino que son dos conceptos separados y, a veces, incluso no relacionados. Para que un empleado esté satisfecho con el trabajo, deben cumplirse los factores "motivadores", como el pago y los beneficios, el reconocimiento y los logros. Por otro lado, los factores de "higiene" (como las condiciones de trabajo, las políticas y la estructura de la empresa, la seguridad en el trabajo, la interacción con los colegas y la calidad de la gestión) están asociados con la insatisfacción en el trabajo.

Debido a que tanto los factores de higiene como los de motivación son vistos como independientes, es posible que los empleados no estén satisfechos ni insatisfechos. Esta teoría postula que cuando los factores de higiene son bajos, el empleado está insatisfecho, pero cuando estos factores son altos significa que el empleado no está insatisfecho (o neutral), pero no necesariamente satisfecho. Si un empleado está satisfecho o no depende de los factores motivadores. Además, se piensa que cuando se satisfacen los motivadores, se piensa que el empleado está satisfecho. Esta separación puede ayudar a tener en cuenta la complejidad de los sentimientos de un empleado, ya que pueden sentirse satisfechos e insatisfechos al mismo tiempo; o ni satisfecho ni insatisfecho.

Si bien la teoría de la motivación y la higiene fue crucial para distinguir primero la satisfacción laboral de la insatisfacción, la teoría en sí ha recibido poco apoyo empírico. El estudio original de Herzberg ha sido criticado por haberse realizado con una metodología débil. Como resultado, los intentos posteriores para probar esta teoría han obtenido resultados mixtos con algunos investigadores que la apoyan y otros no.

Modelo de Características de Trabajo

El Modelo de Características del Trabajo (JCM, por sus siglas en inglés) explica que la satisfacción en el trabajo se produce cuando el ambiente de trabajo fomenta características motivadoras intrínsecas. Cinco características clave del trabajo: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación, influyen en tres estados psicológicos. Posteriormente, los tres estados psicosociales conducen a una serie de resultados potenciales, que incluyen: satisfacción laboral. Por lo tanto, desde el punto de vista de una organización, se piensa que al mejorar las cinco dimensiones básicas del trabajo, esto conducirá posteriormente a un mejor ambiente laboral y una mayor satisfacción laboral.

A diferencia de las teorías de Maslow o Herzberg, el JCM ha recibido más apoyo empírico. Sin embargo, también ha generado críticas, ya que muchos estudios que utilizan este modelo investigan el impacto directo que las dimensiones fundamentales del trabajo tienen en los resultados personales y laborales, sin tener en cuenta los estados psicológicos críticos. A pesar de esto, el JCM y su impacto en la satisfacción laboral han sido objeto de tres revisiones, que brindan más apoyo al modelo. Además de esto, el meta-análisis de Behson y sus colegas de 13 estudios se centró específicamente en el papel de los estados psicológicos críticos, y descubrió que estos estados psicológicos desempeñan un papel práctico y teórico crucial dentro de la JCM.

Enfoque disposicional

Este enfoque disposicional sugiere que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la personalidad. Postula que un individuo tiene una fuerte predisposición hacia un cierto nivel de satisfacción, y que estos permanecen bastante constantes y estables a lo largo del tiempo. La evidencia de este enfoque se puede dividir en estudios indirectos y estudios directos. El juez y sus colegas han revisado estas áreas con mayor detalle.

La evidencia indirecta proviene de estudios que no miden explícitamente la personalidad. Los datos de los Estudios Longitudinales Nacionales en los Estados Unidos encontraron que las medidas de satisfacción laboral tienden a permanecer bastante estables durante períodos de 2, 3 y 5 años. Esto incluso incluye cambios significativos en el empleo, tales como: cambios en el empleador u ocupación. Curiosamente, un estudio basado en gemelos

examinó a 34 gemelos que habían sido criados independientemente unos de otros. Este estudio encontró que los factores genéticos representaron el 30% de los niveles de satisfacción laboral cuando se evaluaron en la vida posterior.

Sin embargo, los estudios indirectos son vulnerables a una serie de críticas importantes, a saber, que otros factores no contabilizados podrían estar contribuyendo a los niveles de satisfacción laboral. Esto resalta la importancia respectiva de los estudios que evalúan directamente el papel de la personalidad. De manera más prominente, hay evidencia de investigación de que la autoestima, la autoeficacia, la estabilidad emocional y el lugar de control comprenden un amplio concepto de personalidad, que contribuye a la forma en que un individuo se ve a sí mismo. Una revisión de 169 correlaciones entre cada uno de los cuatro constructos afectivos (es decir, autoestima, autoeficacia, estabilidad emocional y locus de control) y satisfacción en el trabajo, encontró que, como niveles auto informados de autoestima, autoeficacia, emoción La estabilidad y el lugar de control aumentaron, al igual que la satisfacción laboral. De manera similar, las investigaciones sobre el vínculo entre el modelo de cinco factores de la personalidad y la satisfacción laboral revelaron que el neurotismo, la conciencia y la extraversión tienen relaciones moderadas con la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral intrínseca y extrínseca

A la luz de la evaluación general de los estudios anteriores, se puede sugerir que sería más apropiado y comprensible analizar los factores efectivos en la satisfacción laboral en dos títulos principales. El primer título es factores intrínsecos y el segundo título es factores extrínsecos. Hay muchos estudios que apoyan este enfoque (Erdoğan, 1996). Los factores intrínsecos también se denominan factores personales. Estos factores son rasgos personales, capacidades, nivel de conocimiento y experiencias. Además, sentido de éxito significa que uno es determinante en sus decisiones y activo en su trabajo (Gahan y Abeysekera, 2009). El segundo título está compuesto por factores extrínsecos, que dependen del entorno de trabajo. Estos son factores tales como el nivel de dificultad laboral, el sistema de pago, las oportunidades

profesionales, el sistema de recompensa apropiado y el nivel de relaciones humanas. Mientras tanto, la satisfacción extrínseca se refiere a las ganancias monetarias y relacionadas con el estado obtenidas a través del desempeño del trabajo y la amistad, el compañerismo y el prestigio que se desarrollarán en el entorno laboral. En otro estudio, los factores extrínsecos se denominan "valor de trabajo extrínseco" y se refieren a las ganancias introducidas desde el mundo exterior para el trabajo (Wu & Ye, 2017). Se trata de pago, recompensas monetarias y condiciones de trabajo. Estos factores también se definen como medios externos que influyen en las emociones de un individuo. Si la administración utiliza estos medios a tiempo, en el lugar y en los niveles requeridos, hará contribuciones positivas a la satisfacción laboral. Sin embargo, los factores extrínsecos deben ser utilizados cuidadosamente. Los factores extrínsecos e intrínsecos efectivos en la satisfacción laboral se explican a continuación en detalle.

Factores intrínsecos

Los factores intrínsecos de satisfacción laboral incluyen componentes como la sensación de éxito en el trabajo, las relaciones con colegas, la estabilidad laboral, las relaciones con los clientes y los esfuerzos para desenterrar las habilidades personales. Las herramientas de motivación intrínseca están directamente relacionadas con el trabajo y los resultados del mismo. Factores tales como el trabajo en sí, la independencia otorgada por el trabajo, la importancia del trabajo para el individuo, la participación en la gestión, la responsabilidad, la apertura de espacios para la creatividad y la posibilidad de que el individuo utilice sus habilidades y capacidades constituyen factores intrínsecos. Se acepta que los factores intrínsecos son más influyentes en el personal que los factores extrínsecos (Erciş, 2010). Las personas con satisfacción intrínseca pueden fácilmente asumir responsabilidad en la organización. Y, las personas que asumen responsabilidades tienden a hacer sacrificios por la organización (Xie et al., 2017). Cuando los factores que satisfacen al individuo se derivan del individuo mismo, esto se llama "satisfacción intrínseca" (Lee, 2017), que difiere dependiendo principalmente de la razón de la conducta. Cuando la razón del comportamiento se desarrolla en línea con los campos de interés, habilidades y capacidades del individuo, la

satisfacción intrínseca juega un papel más importante. En la satisfacción intrínseca, las percepciones del individuo coinciden con sus expectativas y evocan al individuo. En contraste, cuando las expectativas del individuo no coinciden con sus percepciones, el individuo se sentirá decepcionado en vez de satisfecho. Por esta razón, varias tareas recaen tanto en el personal como en el gerente. Los deberes que recaen sobre el personal son principalmente conocer sus habilidades y capacidades, conocerse a sí mismos y expresar sus expectativas con claridad. Los deberes que recaen en el gerente no son crear falsas esperanzas para el personal y ser realistas. De esta manera, se evitará que el personal tenga expectativas de venas relacionadas con sus trabajos.

Factores extrínsecos

Cuando los elementos de satisfacción laboral son producidos por fuentes externas, esto se llama satisfacción extrínseca. Los factores extrínsecos que conducen a comportamientos específicos están relacionados con el medio ambiente fuera del individuo. La determinación, la disposición y la habilidad del individuo para tener éxito no son suficientes solo para la satisfacción laboral. Los factores ambientales que apoyan estos factores también deben ser altamente calificados y cuantificados, ya que algunos elementos que los individuos necesitan solo pueden ser cubiertos por el entorno externo. Estos son básicamente un ambiente de trabajo físicamente apropiado, para ser parte de un equipo coherente, para ser apreciado por colegas y superiores y estar bajo un control orientado a proyectos en lugar de un control opresivo. La satisfacción intrínseca se puede lograr y mantener solo a través de medios externos suficientes y eficientes. En los casos en que los medios externos siguen siendo insuficientes o ya no existen, la satisfacción intrínseca disminuye y finalmente desaparece. Los factores extrínsecos se refieren a la adaptación del personal al trabajo a través de factores externos. Estos factores están relacionados con los objetivos, como recibir una recompensa, evitar un castigo y mejorar la carrera profesional. Cuando un individuo tiene un interés en un trabajo, él / ella piensa que puede obtener ganancias tangibles o intangibles de la actividad en cuestión (Galie, 2008). Básicamente, el sistema de recompensa monetaria, la seguridad laboral, las relaciones con los superiores y las relaciones con los colegas constituyen un sistema de

recompensa externo (Panagiotis y Petridou, 2008). Los deberes importantes recaen en el líder para garantizar la satisfacción laboral extrínseca. El líder debe encontrar y utilizar los mejores medios para canalizar al personal al trabajo. Las teorías de la jerarquía de necesidades deben considerarse en este punto. Es un enfoque aceptado que el factor principal que motiva a las personas es "las necesidades". Por esta razón, el líder debe definir con precisión las necesidades del personal y hacer esfuerzos para satisfacer estas necesidades.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relacionan las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo se relacionan los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis?
- b) ¿Cómo se relacionan los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico por la necesidad que se tiene de conocer cómo se perciben los Cursos virtuales que implementa el MINEDU, parte de los usuarios que en este caso son los docentes, y analizar su relación con la satisfacción en el trabajo. Es importante al respecto señalar que los cursos virtuales se han ido convirtiendo en una forma de establecer contacto directo entre el Ministerio de Educación y los docentes y se constituyen en una alternativa importante de educación continua.

Desde el punto de vista metodológico la investigación revierte importancia porque sin muy pocos los estudios referidos a los cursos virtuales y su impacto en la satisfacción laboral, asimismo si bien se cuentan con instrumentos de medición de la variable satisfacción laboral, es muy escasa la información respecto de la percepción que se tiene respecto de los cursos

virtuales que proporciona el Ministerio de Educación motivo por el cual la presente investigación se constituye en un punto de partida para profundizar en este contexto a fin de sugerir mejoras en algunos aspectos de los cursos virtuales que ofrece el MINEDU.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral presentan relación significativa y directa, en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Los Cursos virtuales del MINEDU se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.
- b) Los Cursos virtuales del MINEDU se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

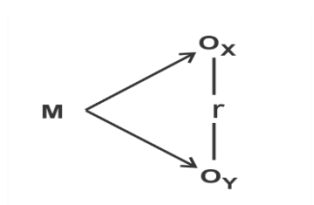
- b)** Determinar la relación entre los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló siguiendo un diseño no experimental, en el que no se manipularon variables y en el que buscó la relación entre los Cursos virtuales del MINEDU y la satisfacción laboral, de los docentes, en términos de la variación conjunta entre las variables o covariación, la misma que se expresa en términos del coeficiente de correlación, correspondiendo por tanto a la investigación un diseño descriptivo correlacional (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Cursos virtuales del MINEDU

Oy: Satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de independiente

Cursos virtuales del MINEDU

Es el aprendizaje en línea, la actividad forma el núcleo central del diseño formativo. Al diseñar un curso se debe preguntar sobre el tipo de actividades que los estudiantes deben realizar para alcanzar los conocimientos y las competencias previstos. Una vez establecida la actividad, es preciso diseñar los espacios y recursos que favorezcan su ejecución. Centralizar la acción docente en el estudiante significa focalizar la docencia en el diseño de espacios y situaciones de aprendizaje. Partir de la actividad de aprendizaje de los estudiantes, dentro de un entorno virtual, implica tener en cuenta una serie de elementos específicos que afectan de forma transversal, y desde diferentes perspectivas, al diseño de las posibles situaciones de aprendizaje. No sólo hay que seleccionar los contenidos, sino también el tipo de interacción que el estudiante tiene que establecer con éstos. Desde esta perspectiva, el diseño de las actividades de aprendizaje y el de las actividades de evaluación se contemplan como las dos caras de una misma moneda, (Gros, 2011)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Recursos de aprendizaje, colaboración, Acompañamiento.

Variable dependiente

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es una actitud del trabajador docente frente a su propia labor pedagógica como respuesta de la motivación que impulsa a los individuos a realizar una actividad, donde los docentes obtienen de su trabajo algo más que solo un salario, que orienta a desarrollar un alto desempeño personal o trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución, (Alfaro, 2015).

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Satisfacción laboral intrínseca, Satisfacción laboral extrínseca.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cursos virtuales del MINEDU	Recursos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales didácticos. • Calidad de tecnología. • Recursos de aprendizaje 	Escala Ordinal
	Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación. • Apoyo. • Respuesta oportuna. • Personalización 	
	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación del tutor. • Flexibilidad. • Consultas virtuales 	
	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de competencias. • Modalidad de estudio 	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia en el trabajo. • Variedad de tareas. • Oportunidades de promoción en el trabajo. • Reconocimiento por la labor realizada 	Escala Ordinal
	Satisfacción laboral extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación económica. • Entorno físico. • Seguridad en el puesto. • Gerencia institucional. • Calidad de relación interpersonal. • Capacitación y • Perfeccionamiento 	

2.3. Población y muestra

La población está constituida por docentes y administrativos de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis en número de 60:

TABLA 1 POBLACIÓN DE ESTUDIO

Personal	Cantidad	Porcentaje
Nombrado	25	83,3%
Contratado	04	13,3%
Director	01	3,4%
Total	30	100,0%

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Asimismo, se emplearon dos cuestionarios, siendo el primero de ellos el cuestionario sobre Cursos virtuales del MINEDU, el mismo que cuenta con 12 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones, como son: Recursos de aprendizaje, Colaboración, Acompañamiento, Competencia; en tanto que para la variable satisfacción laboral se empleó un cuestionario que cuenta con un total de 25 ítems o reactivos, los cuales se distribuyen en dos dimensiones denominadas Satisfacción laboral intrínseca con 12 reactivos, Satisfacción laboral extrínseca con 13 reactivos.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron sometidos a validación por jueces expertos.

La confiabilidad para los instrumentos de recolección de datos fue estudiada haciendo uso del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, dado que la escala para ambos escenarios presente una escala polivalente en sus ítems. Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 24, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA
VARIABLE CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Recursos de aprendizaje	0,812	03
Colaboración	0,829	04
Acompañamiento	0,787	03
Competencia	0,839	02
Cursos virtuales del MINEDU	0,872	12

FUENTE: Elaboración propia

**TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA
VARIABLE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral intrínseca	0,788	12
Satisfacción laboral extrínseca	0,813	13
Satisfacción laboral	0,799	25

FUENTE: Elaboración propia

Los resultados que se muestran en la tabla anterior permiten indicar que la variable satisfacción laboral presenta una fiabilidad adecuado en cuanto al instrumentos de recogida de datos, pues supera las siete décimas

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos una vez obtenidos, tras la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio, fueron vaciados en una hoja Excel, para su presentación mediante tablas y gráficos estadísticos se hizo uso del programa estadístico SPSS 24, tanto para las variables como para sus dimensiones.

La hipótesis de investigación, se validó haciendo uso de las pruebas de hipótesis estadísticas, como son la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson y la prueba de correlación para datos originales, Rho de Spearman, la misma que permitió evaluar con variación de las variables de estudio y determinar la intensidad de la misma entre las variables antes mencionadas.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Recursos de aprendizaje	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D2: Colaboración	0-5	DEFICIENTE
	6-11	REGULAR
	12-16	BUENA
D3: Acompañamiento	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D4: Competencia	0-2	DEFICIENTE
	3-5	REGULAR
	6-8	BUENA
CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU	0-8	DEFICIENTE
	9-16	REGULAR
	27-24	BUENA

TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Satisfacción laboral intrínseca	0-16	BAJA
	17-32	MEDIA
	33-48	BAJA
D2: Satisfacción laboral extrínseca	0-17	BAJA
	18-35	MEDIA
	36-52	BAJA
SATISFACCIÓN LABORAL	0-33	BAJA
	34-67	MEDIA
	68-100	BAJA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

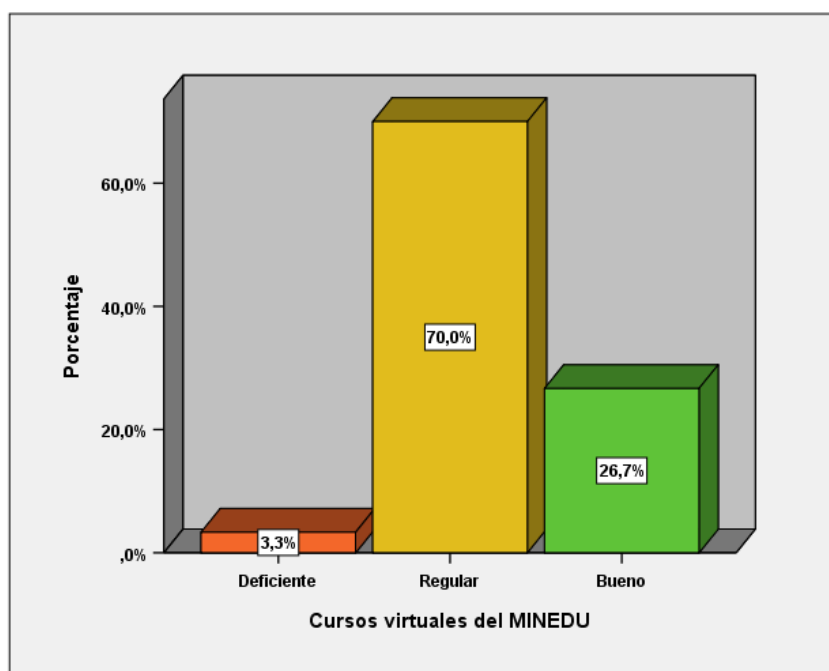
3.2.1. Resultados para Cursos virtuales del MINEDU

TABLA 7 CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	3,3
REGULAR	21	70,0
BUENA	8	26,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Cursos virtuales del MINEDU obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual se obtuvo que un porcentaje mayoritario de los docentes consideran que esta es regular, en un 70,0% y ello se da porque no existe mucha difusión acerca de los cursos virtuales que da el MINEDU, en tanto que el 26,7% considera que los cursos.

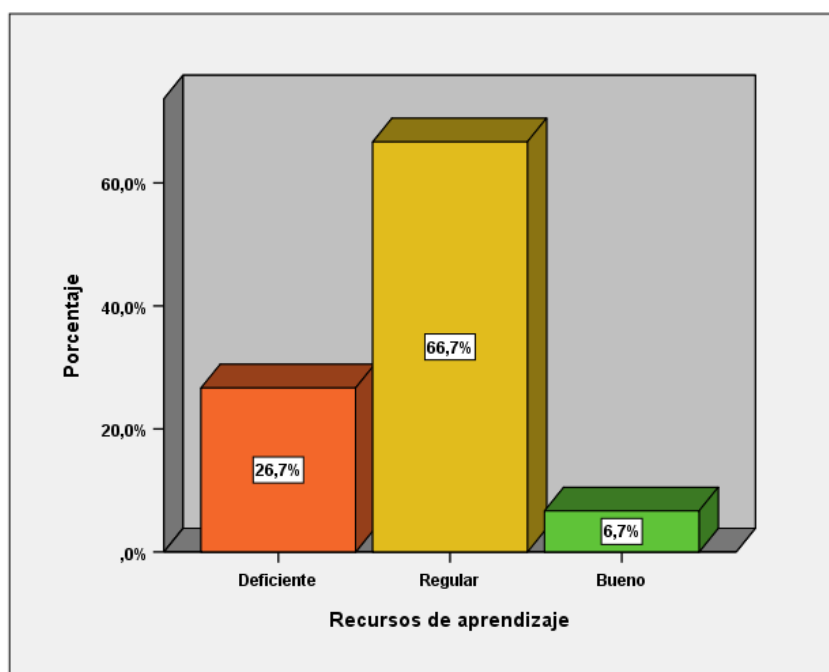
3.2.2. Resultados para dimensiones de Cursos virtuales del MINEDU

TABLA 8 RECURSOS DE APRENDIZAJE

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7
REGULAR	20	66,7
BUENA	2	6,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 RECURSOS DE APRENDIZAJE



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

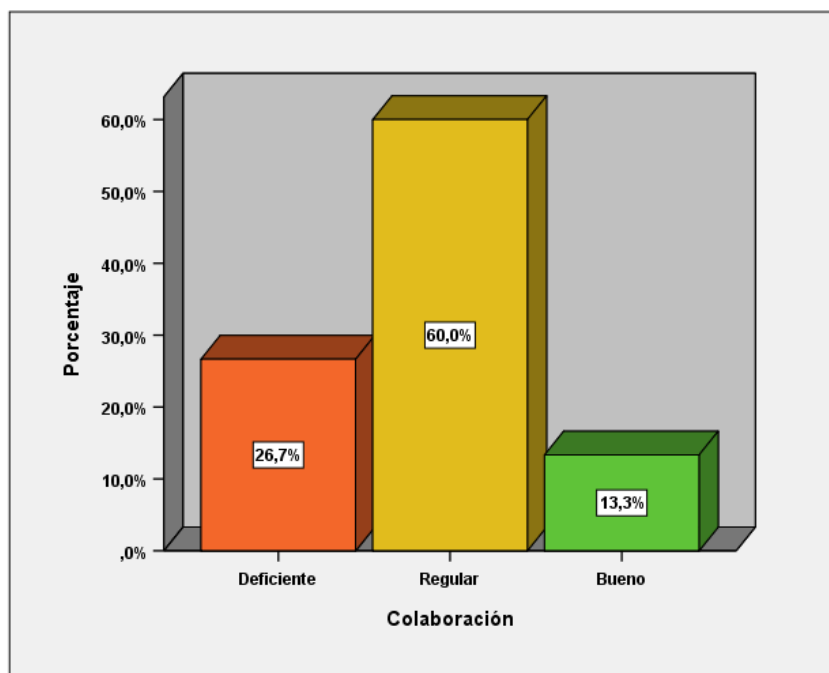
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Recursos de aprendizaje de la variable Cursos virtuales del MINEDU en la cual se tiene que un 66,7% de los docentes encuestados considera que los recursos son un tanto insuficientes, y un 26,7% de ellos considera que son deficientes, y ello se da porque muchos docentes consideran que los recursos con que cuentan estos cursos no satisfacen totalmente sus expectativas o no son de su interés.

TABLA 9 COLABORACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7
REGULAR	18	60,0
BUENA	4	13,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 COLABORACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

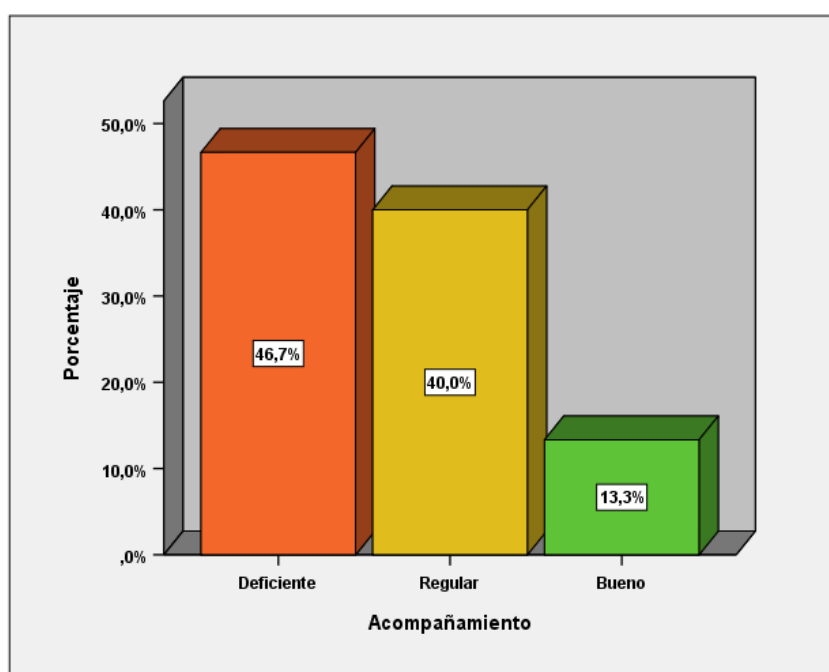
Los resultados para la dimensión Colaboración de la variable Cursos virtuales del MINEDU los resultados muestran que un porcentaje mayoritario de los encuestados considera que la colaboración que ofrecen los cursos es insuficiente mientras que un 60,0% considera que es deficiente.

TABLA 10 ACOMPAÑAMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	46,7
REGULAR	12	40,0
BUENA	4	13,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 ACOMPAÑAMIENTO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

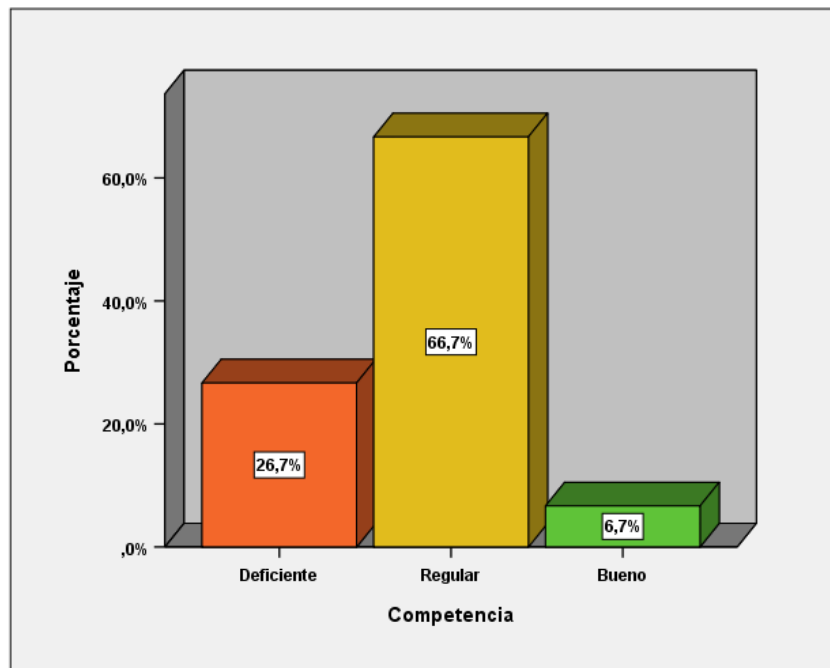
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Acompañamiento de la variable Cursos virtuales del MINEDU obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 46,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,0% considera que es regular y el 13,3% que es buena.

TABLA 11 COMPETENCIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7
REGULAR	20	66,7
BUENA	2	6,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 COMPETENCIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Competencia de la variable Cursos virtuales del MINEDU se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 66,7% considera que es regular y el 6,7% que es buena.

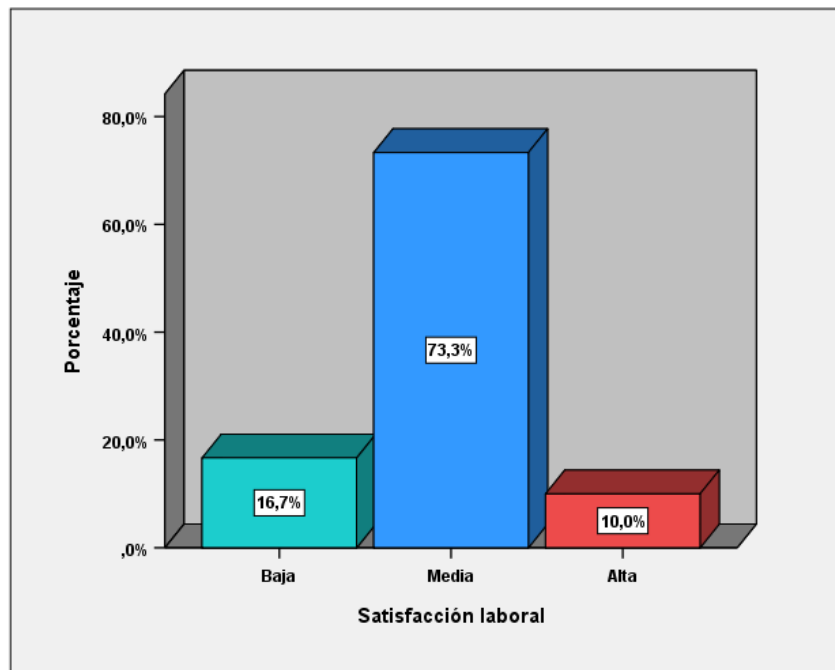
3.2.3. Resultados para Satisfacción laboral

TABLA 12 SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	16,7
MEDIA	22	73,3
BAJA	3	10,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Satisfacción laboral en la que se puede apreciar que el 73,3% de los docentes encuestados considera que la satisfacción laboral que posee es media, mientras que el 10,0% considera que es alta y el 16,7% que es baja.

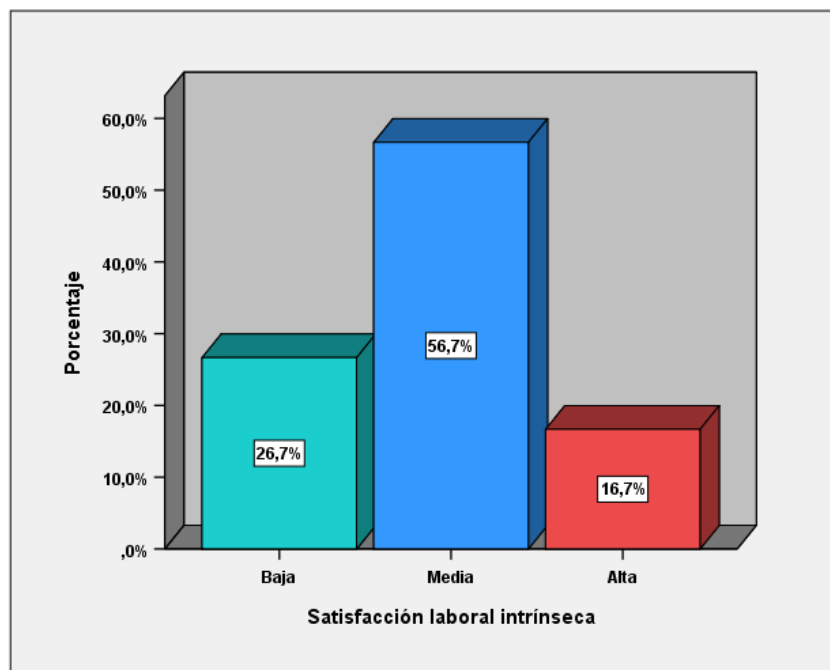
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción laboral

TABLA 13 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	26,7
MEDIA	17	56,7
BAJA	5	16,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

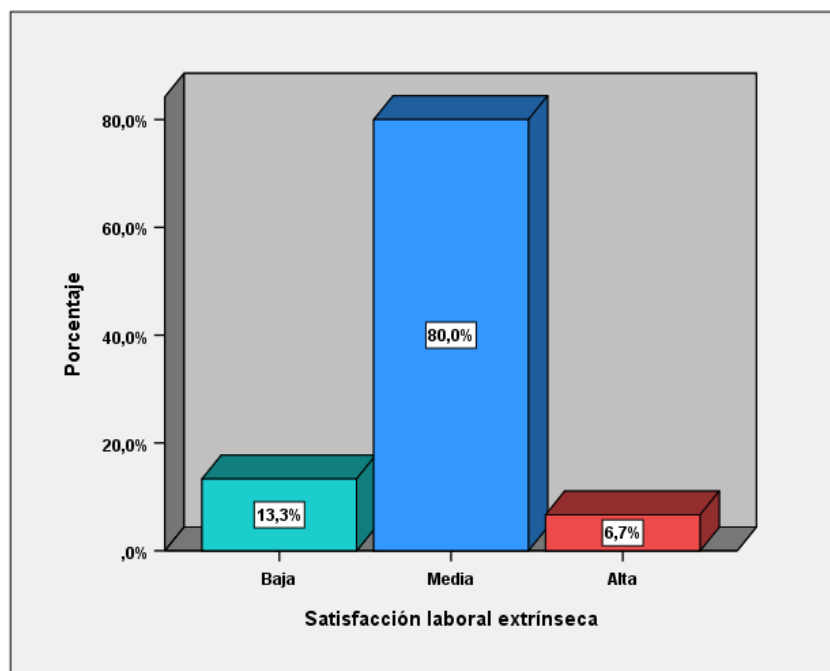
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la variable Satisfacción laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 56,7% considera que es media y el 16,7% que es baja.

TABLA 14 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	4	13,3
MEDIA	24	80,0
BAJA	2	6,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la variable Satisfacción laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 80,0% considera que es media y el 6,7% que es baja

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral

3.3.1. Prueba de hipótesis

TABLA 15 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,849	4	,005
Razón de verosimilitud	14,345	4	,006
Asociación lineal por lineal	9,984	1	,002
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral son independientes estadísticamente
	Ha: Las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <div>Valor calculado $\chi^2 = 14,849$</div>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 16 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,573	,106	3,697	,00 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral no están correlacionadas	
	Ha: Las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral están correlacionadas	
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,573.	

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Satisfacción laboral intrínseca y Cursos virtuales del MINEDU

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,657	,106	3,697	,001 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Satisfacción laboral intrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Satisfacción laboral intrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Satisfacción laboral intrínseca y Cursos virtuales del MINEDU están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,657

3.3.2.2. Correlación entre Satisfacción laboral extrínseca y Cursos virtuales del MINEDU

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,457	,148	2,025	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Satisfacción laboral extrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Satisfacción laboral extrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Satisfacción laboral extrínseca y Cursos virtuales del MINEDU están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,457

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo analizamos los resultados a los que se llegaron en la presente investigación a la luz de los antecedentes consignados y las teorías relacionadas con el tema de investigación.

Respecto a la hipótesis general de investigación la cual plantea que las variables Cursos virtuales del MINEDU y Satisfacción laboral presentan relación en los docentes de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis, se tiene que ambas variables de acuerdo con la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson, guardan relación entre sí, es decir no son independientes estadísticamente hablando, asimismo el análisis de correlación muestra que ambas variables presentan variación conjunta, ello quiere decir que cuanto haya un mejor uso de los Cursos Virtuales del MINEDU, se tiene que habrá una mayor satisfacción laboral, y ello se expresa mediante el coeficiente de correlación de Spearman, para el que se obtuvo el valor de 0,573, valor que indica que existe entre dichas variables una correlación moderada y directa, con una significatividad del 5%.

Los resultados son similares a los encontrados por son similares a los encontrados por Alonso y Matta (2011) en su investigación sobre los niveles de satisfacción laboral y capacitación, lo que muestra la importancia de sostener cursos que garanticen la formación continua del maestro y en este entender son los cursos virtuales una herramienta importante que puede ser potenciada por el MINEDU en favor de los docentes y por ende de la calidad de educación.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que el Uso de Cursos virtuales del MINEDU se relacionan de forma directa con la variable satisfacción laboral, relación que queda expresada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que toma el valor de 0,573, valor que indica un nivel de correlación moderada entre las variables de estudio.

Segunda: Se concluye a partir de los resultados obtenidos en la investigación que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral intrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU, relación que se expresa con la ayuda del coeficiente de correlación de Spearman para que la toma el valor de 0,657, que indica una correlación moderada y directa.

Tercera: Se concluye a partir de los resultados obtenidos en la investigación que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral extrínseca y la variable Cursos virtuales del MINEDU, relación que se expresa con la ayuda del coeficiente de correlación de Spearman para que la toma el valor de 0,657, que indica una correlación moderada y directa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los encargados de la UGEL Canchis realizar la adecuada difusión de los Cursos Virtuales que organiza el Ministerio de Educación de tal manera que se pueda hacer mejor uso de los mismos por parte de los docentes en especial de los docentes de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

Segunda: Se recomienda a los encargados de la UGEL Canchis realizar talleres de capacitación en el uso de recursos informáticos a los docentes de su ámbito, a fin que puedan hacer uso de los cursos virtuales que ofrece el MINEDU y así poder complementar su formación académica y contribuir con el mejoramiento de su desempeño laboral.

Tercera: Se recomienda a los docentes de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis, participar de forma activa en los cursos virtuales que ofrece el Ministerio de Educación, dado que se constituyen en una oportunidad de mejorar su práctica docente y conocer de primera mano las propuestas que se realizan en educación.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2014). Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de Internado estomatológico de la Facultad de odontología de la Universidad de San Martín de Porres.
- Alonso, L y Matta, M. (2011). Impacto de la capacitación den los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del Centro Internacional de Agricultura Tropical CIAT-año 2010. Universidad del Valle. Palmira.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of occupational and organizacional Psychology*, 198-206.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Gómez, M, Vicario, O. (2008). *Satisfacción laboral: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM; 2008
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hill, M.D. (1986). 'A theoretical analysis of faculty job satisfaction/dissatisfaction', *Educational Research Quarterly*, 10, 1986, pp. 36.
- Judge, T.A. & Klinger, R., 'Job Satisfaction: Subjective well-being at work', In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective wellbeing*, New York, Guildford Publication, 2007, pp. 393-413.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Martín (2012). *La satisfacción del usuario en la enseñanza virtual: El caso del sistema universitario Andaluz*. Universidad de Granada

Pulido, C. (2003). Satisfacción laboral. Lima: Athamor.

Rodríguez, N. (2006). El satisfacción laboral en una empresa. Buenos Aires.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). Metodología y diseños en la Investigación Científica. Lima: Visión Universitaria.

Taber, T.D. & Alliger, G.M. (1995). 'A task-level assessment of job satisfaction', Journal of Organisational Behaviour, 16, 2, pp. 101

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56025-MARANGANI-CANCHIS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relacionan las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis?	Determinar la relación entre las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.	Las variables Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral presentan relación significativa y directa, en la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.	Variable 1 Cursos virtuales del MINEDU Variable 2 Satisfacción laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional, transversal. Población: Docentes y administrativos de la I.E. N° 56025-Marangani-Canchis en número de 30. Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 30 Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Cursos virtuales del MINEDU y la Escala de Satisfacción laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 24. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cómo se relacionan los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis? b) ¿Cómo se relacionan los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis?	a) Determinar la relación entre los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis. b) Determinar la relación entre los Cursos virtuales del MINEDU con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.	a) Los Cursos virtuales del MINEDU se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis. b) Los Cursos virtuales del MINEDU se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de la institución educativa N° 56025-Marangani-Canchis.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> Recursos de aprendizaje Colaboración Acompañamiento Competencia Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral intrínseca Satisfacción laboral extrínseca 	

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56025-MARANGANI-CANCHIS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU Es el aprendizaje en línea, la actividad forma el núcleo central del diseño formativo. Al diseñar un curso se debe preguntar sobre el tipo de actividades que los estudiantes deben realizar para alcanzar los conocimientos y las competencias previstos. Una vez establecida la actividad, es preciso diseñar los espacios y recursos que favorezcan su ejecución. Centralizar la acción docente en el estudiante significa focalizar la docencia en el diseño de espacios y situaciones de aprendizaje. Partir de la actividad de aprendizaje de los estudiantes, dentro de un entorno virtual, implica tener en cuenta una serie de elementos específicos que afectan de forma transversal, y desde diferentes perspectivas, al diseño de las posibles situaciones de aprendizaje. No sólo hay que seleccionar los contenidos, sino también el tipo de interacción que el estudiante tiene que establecer con éstos. Desde esta perspectiva, el diseño de las actividades de aprendizaje y el de las actividades de evaluación se contemplan como las dos caras de una misma moneda, (Gros, 2011)</p>	<p>Recursos de aprendizaje: Comprenden tanto los materiales educativos expresamente diseñados para apoyar y vehicular contenidos de aprendizaje, como otros tipos de documentos y herramientas, textuales o multimedia, extractos de la red, creados por los propios estudiantes, etc. (Gros, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales didácticos. • Calidad de tecnología. • Recursos de aprendizaje
	<p>Colaboración: Implica otorgar un papel fundamental a los procesos comunicativos, de trabajo conjunto entre los estudiantes (presencia social) en el diseño de las actividades de aprendizaje. Se trata de plantear situaciones de aprendizaje que demanden a los estudiantes coordinar acciones conjuntas, gestionar información y recursos, discutir y argumentar las propias ideas, hacer juicios críticos sobre el trabajo de los demás, etc. (Gros, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación. • Apoyo. • Respuesta oportuna. • Personalización
	<p>Acompañamiento: Es cuando el docente tiene que adoptar un papel de guía, de orientador, tiene que dar apoyo al estudiante, dinamizar la acción de éste a lo largo de su proceso de aprendizaje y ayudarlo a dirigirla hacia la consecución de los objetivos establecidos. La idea de acompañamiento se refleja también en la facilitación de una organización de los recursos y el diseño de las formas de interacción y colaboración más adecuadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje en cada caso, favoreciendo la máxima personalización. (Gros, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación del tutor. • Flexibilidad. • Consultas virtuales

	<p>Competencia: Es necesario que el estudiante sea consciente de qué competencias precisa para cumplir su rol, y por lo tanto, debe tener información previa de cómo puede ser competente en las cuatro dimensiones competenciales del rol: la dimensión instrumental, la dimensión cognitiva, la dimensión relacional y la dimensión meta cognitiva. Ser competente en estas dimensiones quiere decir que lo que hacen los estudiantes sea visible, sea concreto, se manifieste en un producto o una acción. Quiere decir mostrar una competencia suficiente, según sus necesidades y para los objetivos formativos fijados en cada caso. Por supuesto, es mejor que sus competencias sean un poco más que únicamente «suficientes», pero con la palabra suficiente queremos decir significativas para el estudiante, adecuadas a lo que necesite y cuando lo necesite. (Gros, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de competencias. • Modalidad de estudio.
<p>SATISFACCIÓN LABORAL La satisfacción laboral, es una actitud del trabajador docente frente a su propia labor pedagógica como respuesta de la motivación que impulsa a los individuos a realizar una actividad, donde los docentes obtienen de su trabajo algo más que solo un salario, que orienta a desarrollar un alto desempeño personal o trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución, (Alfaro, 2015)</p>	<p>Satisfacción laboral intrínseca Relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el sujeto realiza. Siendo así, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues están relacionados con aquello que él hace y desempeña, (Alfaro, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia en el trabajo. • Variedad de tareas. • Oportunidades de promoción en el trabajo. • Reconocimiento por la labor realizada.
	<p>Satisfacción laboral extrínseca Estos se ubican en el entorno que rodea a las personas y abarca las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por las empresas u organizaciones, los factores higiénicos están fuera del dominio de las personas, (Alfaro, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación económica. • Entorno físico. • Seguridad en el puesto. • Gerencia institucional. • Calidad de relación interpersonal. • Capacitación y • Perfeccionamiento

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56025-MARANGANI-CANCHIS

VARIABLE: CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Recursos de aprendizaje	Materiales didácticos	25%	03	1. Los materiales empleados en sus cursos virtuales son didácticos	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	Calidad de tecnología			2. La calidad de tecnología empleada del MINEDU es el más adecuado para su enseñanza	
	Recursos de aprendizaje			3. Los recursos de aprendizaje (PDF y presentaciones animadas) publicados en el espacio del curso virtual fueron útiles	
Colaboración	Orientación	34%	04	4. Existe una orientación apropiada por parte de sus tutores en sus cursos virtuales	
	Apoyo			5. Sus tutores lo apoyan oportunamente cuando existe alguna inquietud de su curso virtual	
	Respuesta oportuna			6. Ante cualquier inconveniente en su curso virtual, su tutor docente le dio una respuesta oportuna	
	Personalización			7. La orientación didáctica del curso virtual suele ser personalizada cuando se solicita al tutor	
Acompañamiento	Orientación del tutor	25%	03	8. Recibe orientación del tutor dinamizador para planificar sus tareas virtuales	
	Flexibilidad			9. El tiempo para las actividades dejadas en el curso virtual se maneja con flexibilidad	
	Consultas virtuales			10. Mis consultas fueron contestadas oportunamente por el dinamizador del curso virtual	
Competencia	Formación de competencias	16%	02	11. El curso virtual contribuye a la formación de competencias en los docentes	
	Modalidad de estudio			12. El curso virtual es una modalidad de estudio que permite alcanzar los objetivos del curso	
TOTALES		100%	12		

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Satisfacción laboral intrínseca	Independencia en el trabajo	48%	12	1. Los lineamientos de la institución educativa te permiten la libertad de enseñanza. 2. Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo 3. Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada 4. Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución educativa.	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	Variedad de tareas			5. La asignación de la carga lectiva es acorde a su especialidad. 6. En la institución educativa dentro de su labor docente se le asigna horas de trabajo colegiado 7. Consideras que la institución educativa posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales 8. Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución educativa realiza	
	Oportunidades de promoción en el trabajo			9. Consideras que en la institución educativa se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad 10. Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución educativa es la actualización académica que uno presenta	
	Reconocimiento por la labor realizada			11. Consideras que la institución educativa valora tu esfuerzo 12. Consideras que la institución educativa brinda reconocimiento por el trabajo que realizas	
Satisfacción laboral extrínseca	Compensación económica	52%	13	13. El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución educativa 14. Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	Entorno físico			15. Cuenta la institución educativa con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias 16. Cuenta la institución educativa con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales	
	Seguridad en el puesto			17. Cree usted que la institución educativa brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral	

				18. Considera que el monitoreo y/o acompañamiento de desempeño docente se realiza de manera clara y transparente	
	Gerencia institucional			19. Consideras que trabajar en esta institución educativa se cumple con tus expectativas personales	
	Calidad de relación interpersonal			20. Consideras que la institución educativa realiza una buena distribución en su infraestructura	
	Capacitación y Perfeccionamiento			21. Consideras que la institución educativa gestiona y promueve la investigación docente	
				22. Consideras que en la institución educativa existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo	
				23. Consideras que la institución educativa promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos	
				24. Consideras que la institución educativa facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes	
				25. Consideras que la institución educativa impulsa el desarrollo profesional de los docentes	
TOTALES		100%	2		

ANEXO 04
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU

INSTRUCCIONES: Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Nº	CURSOS VIRTUALES DEL MINEDU	0	1	2	3	4
01	Los materiales empleados en sus cursos virtuales son didácticos					
02	La calidad de tecnología empleada del MINEDU es el más adecuado para su enseñanza					
03	Los recursos de aprendizaje (PDF y presentaciones animadas) publicados en el espacio del curso virtual fueron útiles					
04	Existe una orientación apropiada por parte de sus tutores en sus cursos virtuales					
05	Sus tutores lo apoyan oportunamente cuando existe alguna inquietud de su curso virtual					
06	Ante cualquier inconveniente en su curso virtual, su tutor docente le dio una respuesta oportuna					
07	La orientación didáctica del curso virtual suele ser personalizada cuando se solicita al tutor					
08	Recibe orientación del tutor dinamizador para planificar sus tareas virtuales					
09	El tiempo para las actividades dejadas en el curso virtual se maneja con flexibilidad					
10	Mis consultas fueron contestadas oportunamente por el dinamizador del curso virtual					
11	El curso virtual contribuye a la formación de competencias en los docentes					
12	El curso virtual es una modalidad de estudio que permite alcanzar los objetivos del curso					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 05
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Nº	SATISFACCIÓN LABORAL	0	1	2	3	4
01	Los lineamientos de la institución educativa te permiten la libertad de enseñanza.					
02	Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo					
03	Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada					
04	Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución educativa					
05	La asignación de la carga lectiva es acorde a su especialidad.					
06	En la institución educativa dentro de su labor docente se le asigna horas de trabajo colegiado					
07	Consideras que la institución educativa posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales					
08	Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución educativa realiza					
09	Consideras que en la institución educativa se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad					
10	Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución educativa es la actualización académica que uno presenta					
11	Consideras que la institución educativa valora tu esfuerzo					
12	Consideras que la institución educativa brinda reconocimiento por el trabajo que realizas					
13	El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución educativa					
14	Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal					
15	Cuenta la institución educativa con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias					
16	Cuenta la institución educativa con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales					
17	Cree usted que la institución educativa brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral					
18	Considera que el monitoreo y/o acompañamiento de desempeño docente se realiza de manera clara y transparente					
19	Consideras que trabajar en esta institución educativa se cumple con tus expectativas personales					

20	Consideras que la institución educativa realiza una buena distribución en su infraestructura					
21	Consideras que la institución educativa gestiona y promueve la investigación docente					
22	Consideras que en la institución educativa existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo					
23	Consideras que la institución educativa promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos					
24	Consideras que la institución educativa facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes					
25	Consideras que la institución educativa impulsa el desarrollo profesional de los docentes					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 06

N°	Cursos virtuales del MINEDU												Satisfacción laboral																										
	Recursos de aprendizaje			Colaboración				Acompañamiento			Competencia		Satisfacción laboral intrínseca												Satisfacción laboral extrínseca														
													I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3		
3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
4	0	2	2	1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	0	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1		
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
6	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	
7	1	0	2	0	0	2	2	0	2	1	0	2	1	0	2	0	2	0	1	2	1	0	0	0	2	2	2	0	0	2	1	2	0	0	2	0	1		
8	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2		
9	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2		
10	3	4	0	2	1	0	4	3	1	1	0	3	4	1	3	2	3	2	4	4	3	1	2	3	1	1	0	0	4	2	3	0	2	1	4	3	2		
11	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
12	2	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1		
13	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2		
14	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2		
15	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2		
16	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4			
17	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1		
18	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2		
19	0	0	1	0	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	2	2	2	2	0	0	1	2	0	0	2	2	1	0	1	2	2	2	0	2	1			
20	0	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	0	2	1	0	0	1	2	0	1	0	0	0	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1		
21	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3		
22	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1		
23	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1		
24	3	1	3	4	0	1	1	2	1	1	4	1	1	0	4	1	2	1	0	1	4	0	1	4	1	1	1	2	4	4	0	3	4	1	4	0	2		
25	0	4	1	4	3	0	4	3	4	4	4	0	0	3	1	3	4	1	1	1	0	3	4	3	4	4	1	3	4	3	3	2	1	0	1	2	0		
26	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2		
27	0	0	1	0	0	1	0	2	2	0	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	2	0	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	0	2		
28	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2			
29	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1		
30	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4		



INSTITUCION EDUCATIVA N° 56025 - MARANGANI

8 GLORIOSO 798



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA DE REALIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 56025 DE MARANGANI, DISTRITO DEL MISMO NOMBRE, PROVINCIA DE CANCHIS DEPARTAMENTO DEL CUSCO.

HACE CONSTAR

Por medio del presente documento se hace constar que el Prof. **AURELIO CCORIMANYA QUISPE**, identificado con DNI N° 24895452, realizó el trabajo de investigación denominado: "Cursos Virtuales del MINEDU y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa N° 56025 de Marangani-Canchis", para obtener el grado de maestro en Administración de la Educación, aplicando los instrumentos correspondientes a los docentes en el año 2018.

Por lo que se expide el presente documento para los fines que viera por conveniente el interesado.

Marangani, diciembre del 2018.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL CUSCO
UNIDAD EDUCATIVA CANCHIS
Prof. Aurelio Ccorimanya Quispe
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la
Institución Educativa N° 56025-Marangani-Canchis.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Ccorimanya Quispe, Aurelio

ASESOR:

Dra. Wilbert Zegarra Salas

SECCIÓN:

Página: 1 de 72 Número de palabras: 12467

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida...	13 %
	Trabajo del estudiante	
2	Entregado a National U...	3 %
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
	Fuente de Internet	
4	repositorio.upeu.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
5	institutolap.com	<1 %
	Fuente de Internet	

Text-only Report High Resolution

Activado

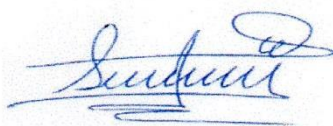
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado: **Cursos virtuales del MINEDU y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56025-Marangani-Canchis**

DeL estudiante: **CCORIMANYA QUISPE, Aurelio** he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo Ccorimanya Quispe, Aurelio, identificado con DNI N° 24895452 egresado del Programa Académico de Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo, la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Cursos Virtuales del MINEDU y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa N° 56025 de Marangani-Canchis”; en el Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.



FIRMA



DNI: 24895452

Trujillo, marzo del 2019.

